

DOI: 10.32528/ins.v%vi%i.2005

ISSN : 1858-4063

EISSN : 2503-0949

Vol. 16, No. 1, April 2020

## Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi *Turnover* di PT Benua Penta Global Medan

**Achmad Irvan Dwi Putra**Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia  
[achmadirvandwiputra@unprimdn.ac.id](mailto:achmadirvandwiputra@unprimdn.ac.id)**Velentina Lie**Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia  
[velentinalie@gmail.com](mailto:velentinalie@gmail.com)**Shella Alvani**Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia  
[shellaalvani97@gmail.com](mailto:shellaalvani97@gmail.com)

### ***Abstract***

*Every organization in general has a dependency on aspects of human resources. Organizations are required to obtain, develop, and maintain quality human resources in order to plan, do, and determine the realization of the goals of the organization. This study aims to determine the relationship between career development with turnover intentions. The hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship between career development and turnover intentions. The research subjects used in this study were employees of PT Benua Penta Global in Medan was 103 people selected by using total sampling. Analysis of the data used is to use Product Moment correlation through the help of SPSS 17 for Windows. The results of data analysis showed  $r = -0,299$ , and  $p = 0.002$  ( $p < 0.05$ ) which shows that there is a negative relationship between career development and turnover intention. The results of this study indicate that the contribution ( $R^2$ ) given by career development variables to turnover intentions is 9 percent, while the remaining 91 percent is influenced by other factors.*

**Keywords:** *turnover intention; career development; employees*

### **Abstrak**

Setiap organisasi pada umumnya memiliki ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Organisasi diharuskan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas guna sebagai perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan dari organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karier dengan intensi *turnover*. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara pengembangan karier dengan intensi *turnover*. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Benua Penta Global di Medan sebanyak 103 orang yang dipilih dengan menggunakan total sampling. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan

korelasi Product Moment melalui bantuan SPSS 17 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan  $r = -0.299$ , dan  $p = 0.002$  ( $p < 0.05$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara pengembangan karier dan intensi *turnover*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan ( $R^2$ ) yang diberikan variabel pengembangan karier terhadap intensi *turnover* adalah sebesar 9 persen, selebihnya 91 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci:** intensi *turnover*; pengembangan karier; karyawan

## Pendahuluan

Organisasi adalah tempat dimana kumpulan orang-orang yang memiliki kompetensi yang berbeda yang membangun saling ketergantungan anatara satu sama lain demi mewujudkan suatu tujuan bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya (dalam Sunardi & Djazuli, 2015). Setiap organisasi akan memiliki ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Organisasi diharuskan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas guna sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan dari organisasi.

Perusahaan yang kuat berdiri diatas sumber daya yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam berdirinya suatu perusahaan bukan hanya sebagai penggerak kegiatan perusahaan tapi juga sebagai penentu kemana arah perusahaan itu kedepannya, akan terus maju dan bertahan dalam segala kondisi usaha dan pasar atau malah sebaliknya, tidak mampu bersaing dan akhirnya menutup usaha. Sebagaimana yang di ungkapkan Tajuddin sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat mendominasi dalam berjalannya perusahaan (dalam Hafiz, dkk., 2016).

Di Indonesia sendiri, setiap tahunnya ada sekitar 10-12 persen karyawan yang melakukan *turnover*. Maraknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan turut mendorong *turnover* karyawan untuk mencoba peruntungan dan pengalaman baru. Berkembangnya jumlah usaha-usaha waralaba dan bisnis online, turut mendorong tingginya intensitas *turnover* di sebuah perusahaan (dalam Panggabean, dkk., 2016).

*Turnover* mengarah pada hal yang dialami perusahaan yaitu seberapa banyaknya karyawan yang meninggalkan organisasi pada suatu periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi karyawan mengenai keinginan untuk meninggalkan organisasi yang belum diwujudkan dalam suatu tindakan (dalam Pramudika, 2017). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Sekarang ini tingginya tingkat *turnover* karyawan telah menjadi masalah besar bagi banyak perusahaan. Salah satu cara untuk mendeteksi penyebab terjadinya *turnover* adalah menilai sejauh mana kepuasan kerja, pengembangan karier dan tingkat komitmen organisasi dari karyawan itu sendiri.

Menurut Mondy (dalam Hafiz, dkk., 2016) peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem pengembangan karier yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan sekaligus memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja yang lebih baik. Dengan adanya kualitas dan kuantitas yang baik dalam SDM akan berbanding lurus dengan kemajuan dalam produktifitas.

Tingginya tingkat intensi *turnover* memberikan dampak buruk bagi organisasi, salah satunya mempengaruhi biaya organisasi. Biaya yang disebabkan oleh *turnover* karyawan ke dalam tiga kategori besar, yaitu *separation cost* (meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak), *replacement cost* (meliputi biaya iklan pada media massa, biaya pelaksanaan *interview* untuk karyawan baru), dan *training cost* (meliputi biaya pelatihan karyawan baru sesuai norma perilaku dan kinerja, penyebaran informasi yang relevan berkaitan dengan sosialisasi perusahaan).

*Turnover* adalah proses di mana karyawan meninggalkan perusahaan atau organisasi dan perusahaan atau organisasi menggantikannya dengan karyawan yang baru. Sedangkan *Turnover intention* adalah pengukuran apakah karyawan dalam suatu organisasi memiliki keinginan untuk meninggalkan posisinya dalam perusahaan atau organisasi memiliki keinginan untuk menghilangkan karyawan dari posisinya dalam suatu organisasi (dalam Saklit, 2017).

Menurut Rivai & Sagala (dalam Hafiz, dkk., 2016) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah suatu proses bertahap yang dialami individu untuk mencapai suatu perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

Ruky (dalam Rohmatullah, dkk., 2014), menyatakan bahwa karier merupakan sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan-keputusan, dan inteprestasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja. Handoko (dalam Rijalulloh, 2017), menyatakan bahwa pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Pengembangan karier yang lebih baik maka pegawai akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, dan sebagainya.

Intensi *turnover* dapat dipengaruhi oleh pengembangan karier. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudika, dkk., (2017), dalam penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada seluruh karyawan Belle View Hotel, Semarang dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa ada korelasi negatif negatif antara persepsi pengembangan karier dan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi persepsi pengembangan karier pada karyawan Belle View Hotel maka semakin rendah *turnover intention*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah persepsi pengembangan karier pada karyawan Belle View Hotel maka semakin tinggi *turnover intention*.

Menurut hasil wawancara yang peneliti lakukan di PT. Benua Penta Global, adanya salah satu karyawan yang telah bekerja selama 7 tahun di bagian HRD mengaku sedang mencari pekerjaan lain karena tidak adanya jenjang karier pada perusahaan tersebut, namun karena sudah merasa nyaman bekerja disana karyawan tersebut ragu untuk *resign* dan memiliki kekhawatiran tidak cocok di perusahaan yang baru. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan

lainnya, yang telah bekerja di perusahaan tersebut selama 5 tahun di bagian pembelian, karyawan tersebut sudah mengajukan surat *resign* karena telah mendapatkan pekerjaan baru di sebuah perusahaan yang lebih besar. Alasan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan tersebut karena ingin mencari pengalaman yang baru, dan merasa bekerja di perusahaan tersebut tidak bisa berkembang dan penghasilan juga tidak bisa terlalu tinggi meski sudah bekerja lama di perusahaan tersebut.

Peneliti juga memperoleh informasi dari karyawan yang lainnya, yang telah bekerja di perusahaan tersebut kurang lebih selama 3 tahun di bagian keuangan juga yang saat ini sedang menempuh pendidikan S-I nya, karyawan tersebut berencana untuk mencari pekerjaan yang baru apabila ia sudah lulus nanti. Untuk sementara hingga ia lulus nanti ia berencana untuk menetap di perusahaan tersebut. Alasan karyawan tersebut untuk mencari pekerjaan lain setelah ia lulus nanti yaitu karena ingin memiliki karier yang lebih baik untuk masa depannya.

Diketahui bahwa karyawan di perusahaan ini mempunyai intensi *turnover* yang tinggi, sehingga membuat organisasi ini cocok untuk dijadikan subjek penelitian, dikarenakan adanya beberapa kasus di perusahaan ini yang berhubungan dengan pengembangan karier dengan intensi *turnover*, dengan contoh adanya karyawan yang telah bekerja cukup lama namun memiliki intensi untuk keluar dari perusahaan tersebut karena tidak adanya jenjang karier pada perusahaan tersebut, faktor lain yang mempengaruhi juga yaitu penghasilan yang di dapatkan dari bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan PT. Benua Penta Global di Medan.

### **Metode**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment Pearson*. Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut. Analisis korelasi ini menggunakan bantuan *SPSS*

*Statistics 17 for Windows*. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antara pengembangan karier dengan intensi *turnover*.

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karier dan variabel terikatnya adalah intensi *turnover*. Pengembangan karier pada subjek penelitian diukur dengan Skala Pengembangan Karier yang peneliti kembangkan berdasarkan aspek-aspek pengembangan karier menurut Saksono (2003) yang meliputi, kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga, kesempatan untuk mencapai hal baru, kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang, kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek menunjukkan semakin tingginya pengembangan karier pada subjek. Semakin rendah skor yang diperoleh subjek menunjukkan semakin rendahnya pengembangan karier pada subjek. Intensi *turnover* pada subjek penelitian diukur dengan Skala Intensi *Turnover* yang peneliti kembangkan berdasarkan aspek-aspek intensi *turnover* yang dikemukakan oleh Ajzen (2005) dalam *Theory of Planned Behavior* menyatakan ada tiga aspek intensi *turnover* yaitu *attitude toward the intention turnover*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control*.

Metode pengambilan sampel yang dilakukan adalah *total sampling*, yaitu karena pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2013), jika jumlah anggota subjek dalam populasi kurang dari 150, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil semuanya.

Skala Pengembangan Karier dan Intensi *Turnover* masing-masing terdiri dari 48 aitem sebelum dilakukan uji coba terpakai. Setelah dilakukan uji coba terpakai dengan Skala Harapan dan Skala Kualitas Hidup masing-masing terdiri dari 40 aitem sebelum dilakukan uji coba terpakai. Setelah dilakukan uji coba terpakai dengan teknik teknik *Corrected Item Total Correlation* dengan bantuan program *SPSS 17 for Windows*, didapatkan 10 aitem gugur dan 38 aitem valid untuk Skala Pengembangan Karier dan 11 aitem gugur dan 37 aitem valid untuk Skala Intensi *Turnover*. Koefisien validitas butir yang valid pada Skala

Pengembangan Karier bergerak dari nilai 0.325-0.653. Reliabilitas Skala Pengembangan Karier ditemukan sangat tinggi dengan  $\alpha = 0.940$ . Koefisien validitas butir yang valid untuk Skala Intensi *Turnover* bergerak dari nilai 0.310-0.678. Reliabilitas Skala Intensi *Turnover* dengan  $\alpha = 0.909$ . Hal ini menunjukkan daya diskriminasi aitem pada kedua skala tersebut sudah baik dan begitu pula dengan reliabilitasnya setelah dilakukan uji reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 17 for Windows*. Hal ini berarti bahwa skala ini layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

### Hasil dan Pembahasan

Kepentingan deskripsi data adalah untuk mengetahui berapa pokok data yang berhubungan dengan penelitian. Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup skor empirik dan skor hipotetik.

Skala intensi *turnover* terdiri dari 37 aitem dengan skor aitemnya yang bergerak dari empat pilihan jawaban dengan skor satu sampai empat. Rentang maksimum dan minimumnya adalah 37x1 sampai 37x4, yaitu 37 sampai 148 dengan mean hipotetiknya  $(37+148) : 2 = 92.5$ . Standar deviasi hipotetik dalam penelitian ini adalah  $(148-37) : 6 = 18.5$ . Dari skala intensi *turnover* yang diisi subjek, maka diperoleh mean empirik sebesar 104.93 dengan standar deviasi 16.469.

Apabila mean empirik  $>$  mean hipotetik maka hasil penelitian yang diperoleh akan dinyatakan tinggi dan sebaliknya jika mean empirik  $<$  mean hipotetik maka hasil penelitian akan dinyatakan rendah.

Hasil analisis untuk skala intensi *turnover* diperoleh mean empirik  $>$  mean hipotetik yaitu  $104.93 > 92.5$  maka dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* pada subjek penelitian lebih tinggi daripada populasi pada umumnya.

Standar deviasi hipotetik dalam penelitian ini adalah  $\sigma = (148-37) : 6 = 18.5$  dan mean hipotetiknya adalah  $\mu = (37+148) : 2 = 92.5$ . Dari perhitungan tersebut dapat dibuat perhitungannya berdasarkan rumus yang telah diuraikan tersebut, diperoleh  $x < (92.5-18.5) = x < 74$ ,  $(92.5-18.5) < x \leq (92.5+18.5) = 74 < x \leq 111$  dan  $x \geq (92.5-18.5) = x \geq 111$ .

Pada kategorisasi data intensi *turnover* terdapat bahwa tidak ada subjek yang memiliki kategorisasi intensi *turnover* rendah, terdapat 72 subjek (69.90 persen) yang memiliki kategorisasi intensi *turnover* sedang, dan terdapat 31 subjek (30.10 persen) yang memiliki kategorisasi intensi *turnover* tinggi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki kategorisasi intensi *turnover* sedang.

Skala pengembangan karier terdiri dari 38 aitem dengan skor aitemnya yang bergerak dari empat pilihan jawaban dengan skor satu sampai empat. Rentang maksimum dan minimumnya adalah 38x1 sampai 38x4, yaitu 38 sampai 152 dengan mean hipotetiknya  $(38+152) : 2 = 95$ . Standar deviasi hipotetik dalam penelitian ini adalah  $(152-38) : 6 = 19$ . Dari pengembangan karier yang diisi subjek, maka diperoleh mean empirik sebesar 82.91 dengan standar deviasi 19.341.

Skala pengembangan karier terdiri dari 38 aitem dengan skor aitemnya yang bergerak dari empat pilihan jawaban dengan skor satu sampai empat. Rentang maksimum dan minimumnya adalah 38x1 sampai 38x4, yaitu 38 sampai 152 dengan mean hipotetiknya  $(38+152) : 2 = 95$ . Standar deviasi hipotetik dalam penelitian ini adalah  $(152-38) : 6 = 19$ . Dari pengembangan karier yang diisi subjek, maka diperoleh mean empirik sebesar 82.91 dengan standar deviasi 19.341.

Standar deviasi hipotetik dalam penelitian ini adalah  $\sigma = (152-38) : 6 = 19$  dan mean hipotetiknya adalah  $\mu = (38+152) : 2 = 95$ . Dari perhitungan tersebut dapat dibuat perhitungannya berdasarkan rumus yang telah diuraikan tersebut, diperoleh  $x < (95-19) = x < 76$ ,  $(95-19) < x \leq (95+19) = 76 < x \leq 114$  dan  $x \geq (95+19) = x \geq 114$ .

Pada kategorisasi data pengembangan karier terdapat bahwa 34 subjek (33 persen) yang memiliki kategorisasi pengembangan karier rendah, terdapat 66 subjek (64.10 persen) yang memiliki kategorisasi pengembangan karier sedang, dan terdapat 3 subjek (2.91 persen) yang memiliki kategorisasi pengembangan karier tinggi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki kategorisasi pengembangan karier sedang.



Uji normalitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah setiap variabel penelitian telah menyebar secara normal atau tidak. Uji normalitas sebaran menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test*. Data dikatakan berdistribusi normal jika  $p > 0.05$  (Priyatno, 2010). Uji normalitas pada variabel pengembangan karier diperoleh koefisien KS-Z = 0.781 dengan Sig sebesar 0.575 untuk uji 2 (dua) arah. Karena hipotesis yang diajukan penelitian ini bersifat 1 (satu arah), maka sig uji 1 (satu) arah dari variabel pengembangan karier adalah 0.287 ( $p > 0.05$ ), yang berarti bahwa data pada variabel pengembangan karier memiliki sebaran atau berdistribusi normal. Uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel intensi *turnover* diperoleh koefisien KS-Z = 0.766 dengan Sig sebesar 0.600 untuk uji 2 (dua) arah. Karena hipotesis yang diajukan penelitian ini bersifat 1 (satu arah), maka sig uji 1 (satu) arah dari variabel intensi *turnover* adalah 0.300 ( $p > 0.05$ ), yang berarti bahwa data pada variabel intensi *turnover* memiliki sebaran atau berdistribusi normal.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian yaitu variabel intensi *turnover* dan pengembangan karier memiliki hubungan linear Uji F (Anova). Variabel intensi *turnover* dan pengembangan karier dikatakan memiliki hubungan linear jika  $p < 0.05$ . Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Linearitas Hubungan**

Variabel	F	Sig	Keterangan
Intensi <i>Turnover</i> Dan Pengembangan Karier	10.281	0.002	Linear

Berdasarkan Tabel 1 dapat dikatakan bahwa variabel intensi *turnover* dan pengembangan karier memiliki hubungan linear. Hal ini terlihat dari nilai sig yang diperoleh yaitu 0.002 maka  $p < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linear dan telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis korelasi *Product Moment*.

Setelah uji asumsi diterima, selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara pengembangan karier

dengan intensi *turnover*. Berdasarkan tujuan penelitian maka dilakukan uji *Pearson Correlation*. Hasil uji statistik dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Korelasi antara Pengembangan Karier dengan Intensi *Turnover***

<b>Analisis</b>	<b><i>Pearson Correlation</i></b>	<b>Signifikansi (p)</b>
Korelasi	-0.299	0.002

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara pengembangan karier dengan intensi *turnover*, diperoleh koefisien korelasi *product moment* sebesar -0.299 dengan sig sebesar 0.002 ( $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi negatif antara pengembangan karier dengan intensi *turnover* sehingga dikategorikan hubungan yang rendah (Priyatno, 2010). Dari hasil perhitungan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara pengembangan karier dengan intensi *turnover* diterima, dan dapat dinyatakan bahwa ada hubungan negatif antara pengembangan karier dengan intensi *turnover*.

Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa semakin rendah pengembangan karier yang dirasakan maka semakin tinggi intensi *turnover*. Sebaliknya semakin tinggi pengembangan karier yang dirasakan maka semakin rendah intensi *turnover*.

**Tabel 3. Model *Summary* Sumbangan Efektif**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b><i>R Square</i></b>	<b><i>Adjusted R Square</i></b>	<b><i>Std. Error of the Estimate</i></b>
1	-.299	.090	.081	15.791

Berdasarkan Tabel 3 Model *Summary* Sumbangan Efektif tersebut, dapat disimpulkan dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0.090. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumbangan 9 persen pengembangan karier mempengaruhi intensi *turnover* dan selebihnya 91 persen dipengaruhi oleh faktor lain, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepuasan gaji, kohesivitas kelompok, dan keadilan organisasi. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi pengembangan karier yang

dirasakan maka semakin rendah intensi *turnover*. Sebaliknya semakin tinggi pengembangan karier yang dirasakan maka semakin rendah intensi *turnover*.

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian pada 103 karyawan PT. Benua Penta Global yang menjadi subjek penelitian, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara pengembangan karier dengan intensi *turnover*. Artinya, semakin rendah pengembangan karier maka semakin tinggi intensi *turnover*, dan sebaliknya semakin tinggi pengembangan karier maka semakin rendah intensi *turnover*. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Sari (dalam Ratri, 2013) salah satu faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka *turnover* pegawai adalah bagaimana perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karier bagi karyawan tersebut serta adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dengan berkesinambungan.

Adapun hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti lain seperti Pramudika, dkk., (2017), dalam penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada seluruh karyawan Belle View Hotel, Semarang dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa ada korelasi negatif antara persepsi pengembangan karier dan *turnover intention*. Semakin rendah pengembangan karier semakin tinggi tingkat intensi *turnover* karyawan, dan sebaliknya semakin tinggi pengembangan karier semakin rendah tingkat intensi *turnover* karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hafiz, dkk., (2016) terhadap 115 orang karyawan PT. BFI Finance t-hitung  $(-3,515) < t\text{-tabel } (7,345)$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hubungan negatif ini sesuai dengan hipotesis semula bahwa variabel pengembangan karier berbanding terbalik dengan *turnover intention*.

Pada penelitian ini diperoleh koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0.090. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa 9 persen pengembangan karier mempengaruhi intensi *turnover*, sedangkan 91 persen

dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun faktor lain yang turut mempengaruhi intensi *turnover* diantaranya seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepuasan gaji, kohesivitas kelompok, dan keadilan organisasi.

Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Benua Penta Global menunjukkan tingkat intensi *turnover* yang sedang pada subjek penelitian dan dapat dilihat dari data penelitian, terdapat 72 subjek atau 69.90 persen subjek yang memiliki intensi *turnover* yang berada pada kategorisasi sedang, kemudian terdapat 31 subjek atau 31.09 persen subjek memiliki intensi *turnover* pada kategorisasi tinggi, dan tidak ditemukan subjek yang memiliki intensi *turnover* pada kategorisasi rendah. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Benua Penta Global memiliki kategorisasi intensi *turnover* sedang.

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan Ada hubungan negatif antara pengembangan karier dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. Benua Penta Global dengan korelasi Product Moment ( $r$ ) sebesar 0.299 dengan  $p$  sebesar 0,002 ( $p < 0,05$ ), artinya semakin rendah pengembangan karier, maka semakin tinggi intensi *turnover*, dan sebaliknya jika semakin tinggi pengembangan karier, maka semakin rendah intensi *turnover*.

Mean dari intensi *turnover* pada subjek penelitian karyawan PT. Benua Penta Global secara keseluruhan menunjukkan bahwa intensi *turnover* subjek lebih tinggi daripada populasi pada umumnya. Hal ini dapat dilihat dari mean empirik sebesar 104.93 lebih tinggi dari mean hipotetik yaitu 92.5. Berdasarkan kategori, maka dapat dilihat bahwa tidak ditemukan subjek dengan intensi *turnover* rendah, 72 subjek atau 70 persen memiliki intensi *turnover* sedang, dan 31 subjek atau 30 persen memiliki intensi *turnover* tinggi. Mean dari pengembangan karier subjek penelitian karyawan PT. Benua Penta Global secara keseluruhan menunjukkan bahwa pengembangan karier subjek penelitian lebih rendah daripada populasi pada umumnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean empirik sebesar 82.91 lebih rendah dari mean hipotetik yaitu 95. Berdasarkan kategori, maka dapat dilihat bahwa 34 subjek atau 33 persen memiliki

pengembangan karier rendah, 66 subjek atau 64 persen memiliki pengembangan karier sedang, dan 3 subjek atau 3 persen memiliki pengembangan karier tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel pengembangan karier terhadap variabel intensi *turnover* adalah sebesar 9 persen, selebihnya 91 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepuasan gaji, kohesivitas kelompok dan keadilan organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2005), *"Attitude, Personality and Behavior"*, Open University Press, London.
- Arikunto, S. (2013), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hafiz, J., et al. (2016), *"Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (Studi Kasus: Karyawan PT. BFI Finance .Tbk Cabang Palembang)"*, JEMBATAN, Vol. 13, Palembang.
- Panggabean, M. S., et al. (2016), *"Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Work Family Conflict Terhadap Intensi Turnover"*, Jurnal USU Psikologia, Vol. 11, hlm 83-95, Medan.
- Pramudika, C. A. R., et al. ((2017), *"Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris: Karyawan Belle View Hotel Semarang)"*, Jurnal Universitas Pandanaran, Semarang.
- Rijalulloh, T., et al. (2017), *"Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Kasus: Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)"*, Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, Vol. 51, Malang.
- Rohmatullah, S., et al. (2014), *"Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Lingkungan Kerja Auditor Terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Auditor"*, e-Journal S1 Ak Universitas Ganesha, Vol. 2, Bali.
- Saklit, I. W. (2017), *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator"*, Jurnal Manajemen Universitas Tarumanegara, Vol. XXI, hlm 472-490, Jakarta.

Saksono. (2003), *Pengembangan karier dan Staf*, Balai Pustaka, Jogjakarta.

Sunardi & Djazuli, A. (2015), “*Evaluasi Desain Sistem Perencanaan dan Pengadilan Manajemen untuk Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015*”, BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 19, hlm 113-124, Surakarta.